

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 15 grudnia 2014 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi, XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

I. przywrócił powódkę J. K. do pracy w (...) Spółce Akcyjnej w Ł. do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy,

II. przywrócił powódkę J. K. do pracy w (...) Spółce Akcyjnej w Ł. do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy,

III. zasądził od (...) Spółki Akcyjnej w Ł. na rzecz powódki kwotę 11.742 złote tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy u pozwanego oraz kwotę 5.530 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego powódki,

IV. zasądził od (...) Spółki Akcyjnej w Ł. na rzecz J. K. kwotę 1.308 złotych tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy u pozwanego oraz kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego powódki,

V. obciążył i nakazał pobrać od (...) Spółki Akcyjnej w Ł. na rzecz Skarbu Państwa – Kasa Sądu Rejonowego dla Łodzi - Śródmieścia w Ł. kwotę 588 złotych tytułem zwrotu pozostałej części kosztów sądowych,

VI. obciążył i nakazał pobrać od (...) Spółki Akcyjnej w Ł. na rzecz Skarbu Państwa – Kasa Sądu Rejonowego dla Łodzi - Śródmieścia w Ł. kwotę 616 złotych tytułem zwrotu kosztów sądowych, których obowiązku nie miała ponieść powódka J. K..

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powódka J. K. zatrudniona została w (...) na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku (...) od dnia 3 lutego 2003 roku.

Od dnia 1 czerwca 2006 roku powódce powierzono stanowisko (...).

Powódka J. K. zatrudniona została w U. (...) na podstawie umowy o pracę na czas nie określony od dnia 12 października 2006 roku na 0,10 etatu na stanowisku (...)

Z dniem 1 lutego 2008 roku powódka została powołania na stanowisku (...) S. Oddział w W. z miesięcznym wynagrodzeniem w kwocie 12.000 złotych z podziałem etatu 05 w U., 04, Filar, 0,1 (...).

Na tym stanowisku powódka pracowała do 2011 roku kiedy powódce w związku z powrotem powódki z urlopu macierzyńskiego i wnioskiem o obniżenie wymiaru czasu pracy zaproponowano przejście na stanowisko Eksperta ds. (...) S. w Biurze (...) w Ł..

Od dnia 1 stycznia 2014 roku powódka powróciła na pełen etat, który dzielony był między (...) Spółki Akcyjnej.

U pozwanych w roku 2014 spadała liczba zgłaszanych szkód w stosunku do szkód w roku poprzednim. D. (...) S. w roku 2014 roku otrzymał mniejszy budżet w porównaniu do budżetu z roku poprzedniego. Część budżetu jest częścią stałą, a część zależy od ilości szkód. 64 % budżetu to płace.

J. M. prowadził rozmowy z M. D. Biura (...) czy w związku z koniecznością ograniczenia kosztów osobowych na wynagrodzenia za pracę należy zredukować 2-3 stanowiska etatowych pracowników, czy stanowisko jednego menagera. M. M. zdecydował o konieczności likwidacji stanowiska eksperta.

W dniu 1 marca 2014 roku D. (...) S. J. M. wystąpił do zarządu (...) o zmianę struktury organizacyjnej Biura (...) poprzez likwidację jednego stanowiska (...) S. oraz odwołanie z dniem 30 czerwca 2014 roku powódki ze stanowiska (...) S.. Jak wskazano we wniosku wnioskowana zmiana wiąże się z wdrożeniem szeregu działań służących optymalizacji struktur likwidacji szkód poprzez ograniczenie kosztów funkcjonowania, w tym kosztów osobowych. Wskazane działania miały na celu ograniczenie kosztów osobowych Biura (...) w zakresie wynagrodzenia powódki w łącznej kwocie 13.200 złotych.

Uchwałą nr 38/2014 z dnia 5 marca 2014 roku i uchwałą nr 29/2014 zarząd pozwanych spółek zatwierdził zmianę struktury organizacyjnej pozwanych spółek poprzez likwidację stanowiska (...) S. w Biurze (...) wraz z redukcją etatu i zwolnienie powódki z zajmowanego stanowiska.

Powódka nie była członkiem żadnego związku zawodowego i nie występowała do żadnego związku zawodowego o ochronę swoich praw.

Pozwani w dniu 24 marca 2014 roku wręczyli powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umów o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 30 czerwca 2014 roku. Jako przyczynę wypowiedzeń łączących strony umów o pracę pozwani wskazali redukcję stanowiska pracy i etatu w obszarze likwidacji szkód spowodowaną przeprowadzonymi zmianami organizacyjnymi w spółkach i wynikającymi stąd zmianami struktury zatrudnienia.

Oświadczenia o wypowiedzeniu umów o pracę wręczył powódce D. Biura (...) w obecności M. G. zatrudnionego również na stanowisku (...) S. w Biurze (...).

Powódka po wręczeniu oświadczeń o wypowiedzeniu umów o pracę pytała M. M. o przyczyny wypowiedzeń umów o pracę. M. M. potwierdził, iż przyczynami wypowiedzeń umów o pracę są przyczyny leżące po stronie pracodawcy związane z planem oszczędnościowym nałożonym na Biuro.

Wręczając powódce wypowiedzenia umów o pracę M. M. nie wskazał na żadne kryteria doboru do wypowiedzenia umowy o pracę, które zdecydowały o wyborze z grupy dwóch (...) S. w Biurze (...), powódki.

Kryterium, które zdecydowało o wyborze powódki do wypowiedzenia umowy o pracę związane z różnicą wynagrodzenia za pracę między (...) S. w Biurze (...) nie zostało przedstawione powódce przy wręczeniu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę przez M. M. z uwagi na niedogodność wynikającą z obecności przy wręczeniu powódce oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę M. G.. M. M. nie chciał poruszać przy M. G. kwestii wysokości wynagrodzenia za pracę powódki.

Obowiązki wykonywane dotychczas przez powódkę zostały przejęte przez M. G. i 4 szeregowych pracowników, którym poszerzono zakres kompetencji.

Miesięczne wynagrodzenie powódki J. K. liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy z tytułu zatrudnienia w (...) w Ł. wyniosło 1.308 złotych, z tytułu (...) Spółce Akcyjnej -11.742 złotych.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo o przywrócenie powódki do pracy u pozwanych i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, jako zasadne, podlegało uwzględnieniu.

Mając na uwadze treść art. 30 § 4 kp Sąd wskazał, iż Kodeks pracy nakłada na pracodawcę obowiązek podania w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia, przyczyny uzasadniającej podjęcie tej decyzji. Od jej podania ustawodawca uzależnił ważność złożonego przez pracodawcę oświadczenia woli, chociaż nie sprecyzował w art. 30 § 4 k.p. ani sposobu określenia przyczyny, ani stopnia jej szczegółowości. Jednakże

przyczyna rozwiązania stosunku pracy winna być prawdziwa, konkretna i uzasadniająca podjęcie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy w tym trybie. Wymóg istnienia uzasadnionych powodów stanowi przesłankę materialnoprawną dopuszczalności wypowiedzenia ograniczającą pod względem prawnym swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy. Bezdyskusyjną kwestią jest, to iż wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważane jest za dokonane z naruszeniem prawa, a ściślej - art. 30 § 4 k.p.

Sąd wskazał, iż zarówno w judykaturze jak i w doktrynie prawa pracy za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę uważa się zachodzące po stronie pracodawcy zmiany organizacyjne implikujące redukcję etatów. W razie odwołania się pracownika od spowodowanego tak określoną przyczyną wypowiedzenia rozwiązującego, poza kognicją sądu rozstrzygającego spór pozostaje badanie celowości i zasadności zmniejszenia stanu zatrudnienia dokonywanego w ramach wprowadzanej reformy gospodarczej, zmian struktury organizacyjnej zakładu lub z innych przyczyn. Sądy pracy są natomiast uprawnione do kontroli, czy zmniejszenie zatrudnienia i w konsekwencji likwidacja stanowisk pracy jest autentyczna, czy też ma pozorny charakter, mający ułatwić rozwiązanie stosunku pracy z konkretnym pracownikiem (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 1982 r., I PRN 130/82, OSNC 1983 Nr 8, poz. 121 i z dnia 23 maja 1997 r., I PKN 176/97, OSNAPiUS 1998 Nr 9, poz. 263).

Według Sądu, podanie w złożonym pracownikowi pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy - jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę - zmian organizacyjnych skutkujących redukcją etatów i wykazanie w postępowaniu dowodowym przed sądem pracy zaistnienia tego faktu nie zawsze oznacza dopełnienie przez pracodawcę wymogu formalnego z art. 30 § 4 k.p. i zasadności samego wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Jeśli bowiem likwidacja dotyczy tylko części spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, tak określona przyczyna wypowiedzenia tłumaczy wprawdzie powód wdrożenia procedury zwolnień grupowych lub indywidualnych, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiskach objęte redukcją. Odpowiedź na to ostatecznie pytanie powinna tkwić w przyjętych przez pracodawcę kryteriach doboru pracowników do zwolnienia. Dopiero wskazanie owych kryteriów, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych implikujących zmniejszenie stanu zatrudnienia, uwidacznia cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do zwolnienia konkretnej osoby i pozwala pracownikowi zorientować się, dlaczego to jemu złożono tej treści oświadczenie woli oraz podjąć próbę podważenia zasadności dokonanej przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę.

W tym zakresie Sąd Rejonowy podzielił w pełni pogląd wyrażony w uzasadnieniach wyroków Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2008 r., I PK 86/08 (LEX nr 497682, z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11 (LEX nr 122589), z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12 (OSNP 2014 Nr 4, poz. 52) i z dnia 18 września 2013 r., II PK 5/13 (LEX nr 1376065), zgodnie z którym pracodawca przeprowadzający redukcje zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych i stosujący określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.), dokonanego na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2013 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 z późn. zm.). W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są bowiem nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest zaś ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdyż określa granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór.

Zgodnie z art. 45 § 1 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Zdaniem Sądu przeprowadzone postępowanie wykazało, iż pozwani wypowiadając powódce J. K. umowy o pracę naruszyli przepisy dotyczące wypowiedzania umów o pracę przez podanie przyczyny wypowiedzenia, która nie została skonkretyzowana, poprzez brak podania kryteriów doboru pracownika do wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30§4 kp) . Bezsporną okolicznością był fakt, iż powódka zajmowała jedno z dwóch stanowisk (...) S. w Biurze (...) w Ł., a tym samym pozwani wypowiadając umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy z powodu konieczności ograniczenia kosztów osobowych musieli dokonać wyboru jednego z pracowników zajmujących to stanowisko. Brak tych przesłanek w oświadczeniu o wypowiedzeniu umów o pracę wskazujący jako przyczyny wypowiedzenia zmiany organizacyjne w zakresie nawiązania do kryteriów doboru do wypowiedzenia umowy o pracę nie został także przez pozwanych konwalidowany chociażby poprzez ustne podanie powódce przesłanek, które zdecydowały o wyborze jej osoby do wypowiedzenia umów o pracę. Okoliczność tę potwierdziły zgodne z tym przedmiocie zeznania powódki i świadka M. G. (obecnego przy wręczeniu powódce przez dyrektora Biura M. M. wypowiedzenia umów o pracę), a także świadka M. M., który potwierdził, iż nie udzielił powódce precyzyjnej i jasnej odpowiedzi na pytanie dlaczego wypowiedzenie umów o pracę nastąpiło w stosunku do powódki z uwagi na niedogodność wynikającą z obecności M. G., przy którym nie chciał poruszać kwestii wynagrodzenia za pracę powódki i znaczącej różnicy między wynagrodzeniem powódki a M. G.. Powódka po raz pierwszy wiedzę o kryterium, które zdecydowało o doborze powódki do wypowiedzenia powzięła w toku procesu. Powyższa sytuacja zdaniem Sądu uniemożliwiała powódce analizę zasadności dokonanego przez pracodawców wyboru i zmusiła powódkę do złożenia odwołania od wypowiedzeń umów o pracę. Dobór pracowników przewidzianych do zwolnienia powinien opierać się na jasnych, obiektywnych i z góry znanych kryteriach, które powinny zostać przedstawione pracownikowi, któremu wypowiedziana jest umowa o pracę. Pozwani nie dopełniając powyższego dopuścili się naruszenia art. 30§4 kp, co czyni zasadnym roszczenia zgłoszone przez powódkę w związku z niezgodnym z prawem wypowiedzeniem umów o pracę łączących strony.

Ustalenie powyższe, zgodnie z dyspozycją art. 45 § 1 kp, prowadziło zaś do orzeczenia przez Sąd, zgodnie z żądaniem powódki o przywróceniu do pracy u pozwanych na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

Sąd zwrócił także uwagę, iż w toku postępowania sądowego strona pozwana nie wniosła (choćby ewentualnie) o zastosowanie art. 45 § 2 kp, a zatem Sąd nie miał obowiązku uzasadniania nie zastosowania wskazanego przepisu, co podkreślił wprost Sąd Najwyższy w wyroku i jego uzasadnieniu z dnia 17 lutego 1998 roku ( I PKN 572/97 OSNP 1999/3/83 ). Przepis art. 45 § 2 kp zawiera klauzulę generalną i stosowanie jej pozostawiono uznaniu Sądu. Jeżeli pozwany pracodawca w sprawie o przywrócenie do pracy nie wnosi o jego zastosowanie i nie podaje okoliczności, które by to uzasadniały to Sąd nie musi w uzasadnieniu swojego rozstrzygnięcia wskazywać dlaczego tego przepisu nie zastosował.

Jedynie na marginesie Sąd podniósł, iż pojęcie niecelowości i niemożliwości w tym kontekście ma szeroki zasięg. Niecelowość przywrócenia do pracy wymaga między innymi rozważenia z punktu widzenia przyczyn rozwiązania umowy o pracę i możliwości powrotu pracownika do pracy. Niecelowość wydania orzeczenia o przywróceniu do pracy uzasadniają niewątpliwe okoliczności wiążące się z jednej strony z funkcjonowaniem zakładu pracy, z drugiej – z na tyle nagannym postępowaniem pracownika, że jego powrót do pracy byłby niewskazany. Niemożliwość przywrócenia do pracy można natomiast rozważać w sytuacji, gdy ustały obiektywne warunki dopuszczalności świadczenia przez pracownika pracy u danego pracodawcy, np. pracodawca nie istnieje, pracownik utracił uprawnienia niezbędne do wykonywania zawodu. W wyroku z dnia 19 kwietnia 2001 roku ( I PKN 381/00 OSNP 2003/4/102) Sąd Najwyższy wskazał wprost, iż likwidacja stanowiska zajmowanego przez pracownika przed rozwiązaniem z nim umowy o pracę nie stanowi przeszkody w orzeczeniu przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach.

W ocenie Sądu I instancji w sprawie nie zachodziły żadne przesłanki, które pozwalałyby uznać, iż przywrócenie do pracy u pozwanych powódki byłoby niecelowe, a także niemożliwe. Tym bardziej, iż powódka jest pracownikiem, który pracował u pozwanych od 2003 roku. Zachodzące u pozwanych zmiany organizacyjne z przyczyn leżących po stronie pracodawcy i zmniejszenie stanu zatrudnienia nie mogą być także oceniane, jako uniemożliwiające przywrócenie powódki do pracy i uzyskania trwałości zatrudnienia (jeżeli pozwani ponownie dokonają wypowiedzeń umów o pracę z uwzględnieniem i podaniem kryteriów doboru do wypowiedzenia umów o pracę) w szczególności w aspekcie

okoliczności, iż zatrudniony na stanowisku drugiego (...) S. w Biurze (...) w marcu 2015 roku ma zaplanowany termin egzaminu radcowskiego i zamierza wykonywać zawód radcy prawnego, co może mieć wpływ na jego zatrudnienie, ewentualnie jego wymiar, czy stanowisko pracy u pozwanych.

O wynagrodzeniu za czas pozostawania bez pracy, jako roszczeniu skorelowanym z roszczeniem o przywrócenie do pracy Sąd orzekł na podstawie art. 47 kp, zasądając od pozwanych wynagrodzenie za okres 1 miesiąca w kwotach wyliczonego przez pozwanych wynagrodzenia za pracę obliczonego odrębnie dla każdego z pozwanych pod warunkiem podjęcia przez powódkę pracy w wyniku przywrócenia do pracy, biorąc pod uwagę 3 – miesięczny okres wypowiedzenia umów o pracę łączących strony.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 kp zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Pozwani przegrali proces w całości. Mając na uwadze powyższe Sąd zasądził od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej na rzecz powódki zwrot kosztów sądowych związanych z opłatą od pozwu poniesioną przez powódkę z uwagi na wartość przedmiotu sporu przekraczającą kwotę 50.000 złotych (5.470 złotych) oraz zwrot kosztów zastępstwa procesowego powódki. Na koszty zastępstwa procesowego powódki składało się wynagrodzenie pełnomocnika powódki w wysokości 60 złotych w zakresie roszczenia o przywrócenie do pracy zgodnie z brzmieniem § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej (Dz.U Nr 163 poz.1348 z późn.zm). Sąd natomiast nie uwzględnił w wysokości wynagrodzenia pełnomocnika powódki wynagrodzenia obliczonego od roszczenia o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (jako roszczenia zgłoszonego w toku procesu), zgodnie z brzmieniem §2 ust 2 powołanego rozporządzenia, albowiem w razie zmiany w toku postępowania wartości stanowiącej podstawę obliczenia opłat, bierze się pod uwagę wartość zmienioną, poczynając od następnej instancji.

Zasądzeniu podlegały także koszty na rzecz powódki od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej na podstawie art. 98 kpc w związku z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej (Dz.U Nr 163 poz.1348 z późn.zm) koszty zastępstwa procesowego powódki w kwocie 60 złotych.

Sąd obciążył pozwanego (...) S. A. opłatą sądową od roszczenia zasądzzonego na rzecz powódki z tytułu wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy na mocy art. 113 ust 1 w związku z art.13 ustawy z 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398 ze zm).

O kosztach sądowych należnych od pozwanego (...) S. A. Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust 1 w związku z art.13 ustawy z 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398 ze zm), na które złożyła się opłata od pozwu w zakresie roszczenia o przywrócenie do pracy i wynagrodzenia za pracę w łącznej wysokości 616 złotych.

Apelację od powyższego orzeczenia wnieśli obaj pozwani - (...) S. A. w zakresie pkt I, III i V oraz (...) S. A. w zakresie pkt II, IV i VI.

Zaskarżonemu wyrokowi apelujący zarzucili naruszenie prawa materialnego:

1) art. 45 § 2 k.p. poprzez jego błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, iż normę tą Sąd stosuje wyłącznie na wniosek pozwanego, mimo że zgodnie z aktualnym orzecznictwem Sądu Najwyższego zastosowanie tego przepisu jest możliwe nawet bez stosownego wniosku pracodawcy,

2) art. 45 § 2 k.p. poprzez jego niezastosowanie, mimo oczywistej niecelowości przywrócenia powódki do pracy, a to z tego względu, że likwidacja stanowiska pracy w dziale, w którym pracowała powódka, miała faktycznie miejsce, nadto - jedyne uchybienie po stronie pozwanego miało charakter wyłącznie formalny, a polegało na braku wpisania do treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę zgodnego z prawem kryterium doboru Pani K. do zwolnienia w postaci wysokości jej wynagrodzenia w relacji do wynagrodzenia innego pracownika, zajmującego równorzędne stanowisko.

Wskazując na powyższe, skarżący wnieśli o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie od pozwanych na rzecz powódki odszkodowania w wysokości wynikającej z art. 47<sup>1</sup> k.p., to jest trzykrotności jej wynagrodzenia - w miejsce przywrócenia powódki do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, oddalenie powództwa o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, zmianę rozstrzygnięcia o kosztach postępowania pierwszoinstancyjnego, zasądzenie od powódki na rzecz pozwanych kosztów postępowania odwoławczego - według norm przepisanych.

W odpowiedzi, pełnomocnik powódki wniósł o oddalenie apelacji obu pozwanych i zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

### **Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.**

Apelacje nie zasługują na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 45. § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu (§ 2).

Orzeczenie o roszczeniu innym niż dochodzone przez pracownika jest wyjątkiem od reguły związania sądu żądaniem pozwu. W rezultacie przepis art. 45 § 2 k.p. należy interpretować ściśle. Jak na to zwraca uwagę Sąd Najwyższy, ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanego - w drodze wypowiedzenia umowy - stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy ma szansę na prawidłowe funkcjonowanie (wyrok SN z dnia 12 maja 2011 r., II PK 276/10, LEX nr 949027).

Do sądu pracy należy ocena, czy w konkretnej sprawie spełnione są przesłanki zastosowania art. 45 § 2 k.p. Sąd pracy jest obowiązany uzasadnić zastosowanie art. 45 § 2 k.p. lub na zarzut pozwanego pracodawcy odmowę jego zastosowania. Sąd nie ma takiego obowiązku jeżeli przy braku wniosku pracodawcy nie stosuje art. 45 § 2 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 r. I PKN 572/97 OSNP 1999/3/83). Skarżący zasadnie przy tym podnoszą, iż orzeczenie przez Sąd Rejonowy o roszczeniu alternatywnym możliwe było z urzędu. Podkreślenia jednak wymaga, że jest to jedynie uprawnienie sądu, z którego sąd nie musi skorzystać (por. wyr. SN z 23.1.2008 r., II PK 124/07, Legalis).

Prawidłowe zastosowanie art. 45 § 2 k.p., polegające na nadaniu zwrotom niedookreślonym użytym w tym przepisie ("niemożliwe" lub "niecelowe") konkretnej treści, zależy od indywidualnych okoliczności faktycznych każdego przypadku (zob. I teza post. SN z 17.10.2001 r., I PKN 157/01, W.. 2002, Nr 6, s. 29). Przy czym - jak podkreśla Sąd Najwyższy - ocena tych okoliczności nie może być oczywiście dowolna, a musi być poprzedzona szczegółowymi ustaleniami dotyczącymi takich czynników, jak rodzaj przyczyny rozwiązania stosunku pracy ("ciężkie" czy "zwykle" naruszenie obowiązków pracowniczych, przyczyny niezwiązane z osobą pracownika itp.), podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów czy też naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy rozwiązywaniu umów o pracę), skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania (konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień itp.) (wyrok SN z dnia 18 marca 2008 r., II PK 258/07, LEX nr 846571). Odmowa przywrócenia do pracy ze względu na jego niemożliwość lub niecelowość (art. 45 § 2 k.p.) wymaga odpowiednich ustaleń faktycznych (wyrok SN z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 641/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 416). "Niecelowość"

wydania orzeczenia o przywróceniu do pracy uzasadniają niewątpliwie okoliczności wiążące się z jednej strony z funkcjonowaniem zakładu pracy, z drugiej - z na tyle nagannym postępowaniem pracownika, że jego powrót do pracy byłby niewskazany (wyr. SN z 10.1.2003 r., I PK 144/02, Pr. Pracy 2003, Nr 12, poz. 32). Zastosowanie art. 45 § 2 k.p. wymaga też uwzględnienia wszystkich okoliczności sprawy, w tym także leżących po stronie pracownika i przemawiających za przywróceniem do pracy (wyrok SN z dnia 10 stycznia 2003 r., I PK 144/02, OSNP 2004, nr 13, poz. 225).

Przykładowo, brak prawidłowej współpracy między pracodawcą a pracownikiem oraz brak zaufania pracodawcy do pracownika nie uzasadniają oceny, że przywrócenie pracownika do pracy byłoby niecelowe (art. 45 § 2 k.p.) jeżeli konfliktowa sytuacja nie została zawiniona wyłącznie przez niego, a przyczyny konfliktu leżą przede wszystkim po stronie pracodawcy (wyr. SN z 21.9.2001 r., I PKN 627/00, OSNP 2003, Nr 17, poz. 413). Przywrócenie do pracy jest niemożliwe i niecelowe w sytuacji zawinionych przez pracownika: braku porozumienia i współpracy, konfliktu z przełożonym i złej atmosfery w miejscu pracy (zob. I teza wyr. SN z 28.3.2008 r., II PK 240/07, Legalis).

Nie jest także celowe uwzględnienie zgłoszonego przez pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy, jeżeli miałyby to prowadzić do powtórzenia się sytuacji, na którą zasadnie powoływał się pracodawca jako na przyczynę wypowiedzenia czy też powodować negatywną reakcję załogi na przywrócenie pracownika do pracy lub zakłócenie prawidłowego toku pracy zakładu pracy (wyrok SN z dnia 29 listopada 2005 r., II PK 101/05, OSNP 2006, nr 19-20, poz. 300, wyrok SN z dnia 17 listopada 1999 r. I PKN 366/99 OSNP 2001/7/220).

W przypadku pracownika, któremu wypowiedziano umowę o pracę w warunkach zwolnień grupowych, a którego wybór do zwolnienia nie był uzasadniony, przeciwko celowości przywrócenia go do pracy może przemawiać sytuacja ekonomiczna pracodawcy, powodująca konieczność zmniejszenia stanu zatrudnienia (wyr. SN z 23.1.2002 r., I PKN 819/00, OSNAPiUS 2002, Nr 19, poz. 6). Jednakże w wyroku z 19 kwietnia 2001 r. (I PKN 381/00, OSNP 2003, Nr 4, poz. 102) Sąd Najwyższy uznał, że likwidacja stanowiska zajmowanego przez pracownika przed rozwiązaniem z nim umowy o pracę nie stanowi przeszkody w orzeczeniu przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach. Pracodawca ma bowiem w takich przypadkach możliwość powierzenia pracownikowi innej pracy (art. 42 § 4 k.p.) lub dokonania zmiany warunków pracy (art. 42 § 1 k.p.); likwidacja stanowiska pracy mogłaby stanowić okoliczność uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę w ostateczności (art. 45 § 1 k.p.).

Nie przesądza o niemożliwości lub niecelowości przywrócenia do pracy sam fakt, że pracownik pozostaje z pracodawcą w konflikcie w związku z procesem sądowym (wyrok SN z dnia 19.05.1997 r., I PKN 173/97, OSNP 1998, nr 8, poz. 243).

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy stwierdzając brak niecelowości i bezzasadności przywrócenia powódki do pracy - wbrew twierdzeniom apelacji - powyższych reguł nie naruszył. Przede wszystkim, wobec braku jakichkolwiek wniosków pozwanych w tym przedmiocie nie był zobligowany do dociekania i ustalania okoliczności pozwalających na stwierdzenie, iż restytucja stosunków pracy powódki jest niemożliwa czy niecelowa. Przepis art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 45 k.p. pozwala sądowi pracy nie uwzględnić zgłoszonego w pozwie żądania przywrócenia do pracy i w jego miejsce orzec o odszkodowaniu, lecz tylko wtedy, "jeżeli ustali", że przywrócenie do pracy byłoby niecelowe. Zwrot "jeżeli ustali" użyty w wymienionym przepisie wskazuje jednoznacznie, że przyznanie pracownikowi innego roszczenia niż przez niego wybrane, jest wyjątkiem, którego dopuszczalność zależy od ustalenia, że przywrócenie do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe. Tym samym nie wystarcza samo dowodzenie przez pracodawcę prawidłowości dokonanego rozwiązania stosunku pracy, ale konieczne jest wykazanie dodatkowych okoliczności, jakimi są określone w art. 45 § 2 k.p. przesłanki uwzględnienia tego rodzaju wniosku. Bez stosownej inicjatywy strony pozwanej sąd nie powinien sam poszukiwać argumentów za odmową orzeczenia o restytucji stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5.08.2014 r. I PK 41/14 LEX nr 153726). Materiał sprawy - pomimo przeciwnych sugestii obu apelacji w tym przedmiocie - nie pozwalał zaś na takie właśnie orzeczenie.

W ocenie Sądu II instancji nie sposób przyjąć, iż zachodziły jakiegokolwiek okoliczności przemawiające za nieprzywróceniem powódki do pracy.

Zauważyć należy, iż powódka była wieloletnim pracownikiem pozwanych, a do jej pracy nie było zastrzeżeń. Powódka nie pozostawała z pracodawcami w żadnym konflikcie a współpraca przebiegała prawidłowo. Wobec tego, po stronie powódki nie zachodziły żadne podstawy pozwalające na stwierdzenie, iż przywrócenie jej do pracy jest niemożliwe lub niecelowe z uwagi na fakt, że reaktywowany stosunek pracy nie ma szans na prawidłowe funkcjonowanie.

Brak też podstaw do uznania, że za brakiem restytucji przedmiotowych stosunków pracy przemawiają zmiany organizacyjne leżące po stronie każdego z pracodawców, konieczność zmniejszenia zatrudnienia – ponownego dokonania wypowiedzenia umów o pracę, zwolnienia dobrze pracujących pracowników. Skarżący podkreślili, iż zwalniając powódkę, uwzględniając potrzebę oszczędności, kierowali się obiektywnym i miarodajnym kryterium jakim była wysokość osiąganych przez pracowników zarobków, a jedynym uchybieniem jakiego się dopuścili był brak wskazania tego kryterium w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Odnosząc się do powyższego wskazać należy, iż powódka nie może ponosić ujemnych konsekwencji zaniedbań skarżących. Fakt jej przywrócenia do pracy i ewentualnie spowodowana nim konieczność ponownienia redukcji zatrudnienia nie wywoła natomiast specjalnych zakłóceń w funkcjonowaniu pozwanych. Podjęcie czynności związanych z zatrudnianiem czy zwalnianiem pracowników nie jest bowiem czymś nadzwyczajnym w normalnym toku działania przedsiębiorstwa. Wobec zaś braku wykazania przez pozwanych ich trudnej sytuacji ekonomicznej, koszty związane z ewentualną ponowną redukcją uznać należy za wynikające z ryzyka prowadzenia działalności gospodarczej, nie zaś za czynnik świadczący o niecelowości przywrócenia powódki do pracy. W konsekwencji powyższego, za pozostające bez wpływu na wskazaną ocenę należy uznać plany zawodowe M. G., zatrudnionego na analogicznym stanowisku. Jeśli bowiem nie zrezygnuje on ze stanowiska eksperta do spraw likwidacji szkód zajmowanego u pozwanych, otwartą pozostanie ewentualna kwestia zwolnień z przyczyn nie dotyczących pracowników, które winny się jednak dokonać z poszanowaniem wszystkich reguł obowiązujących w tej materii. Ta zaś ewentualność sama przez się, jak wyżej podniesiono, nie świadczy, o niecelowości przywrócenia powódki do pracy.

Znamiennym jest również to, że obowiązki dotychczas wykonywane przez powódkę zostały w pozwanych Spółkach utrzymane – choć rozdzielono je pomiędzy innych pracowników. Nie zachodzi więc ryzyko, iż powódka będzie w ogóle nieprzydatna w procesie pracy.

Ponadto, brak pewności trwałości dalszego zatrudnienia powódki nie może niweczyć jej istotnego interesu, jakim jest dalsze pozostawanie w stosunku pracy na niezmiennych warunkach. Jak wskazuje bowiem materiał zgromadzony w sprawie powódce z uwagi na sytuację rodzinną szczególnie zależy na kontynuowaniu zatrudnienia u pozwanych a to, wobec możliwości świadczenia pracy w Ł..

Nieistotnym dla oceny instancyjnej jest również fakt, iż powódka w czasie procesu otrzymała trzy oferty pracy w W., z których ze względów osobistych nie przyjęła oraz, że ukończyła studia podyplomowe w zakresie wyceny nieruchomości (niezwiązane z przedmiotem obowiązków pracowniczych) i rozpoczęła studia menadżerskie (...), co zdecydowanie ułatwia jej znalezienie pracy na terenie Ł. w przedsiębiorstwach o innym profilu działalności. Powyższe okoliczności żadną miarą nie świadczą o tym, iż przedmiotowe stosunki pracy nie mogą być kontynuowane. Powódka, występując z roszczeniami o przywrócenie do pracy, wyraźnie zasygnalizowała wolę ich utrzymania. Wobec zaś faktu, iż przyczyna zwolnienia nie leżała po stronie pracownika, nie można uznać, iż jej powrót do pracy byłby niewskazany. Fakt posiadania przez powódkę umiejętności, które potencjalnie ułatwiają jej znalezienie innego zatrudnienia - wobec braku wykazania przez pozwanych braku naruszenia ich żywotnych interesów w wyniku przywrócenia powódki do pracy - nie może wpłynąć na wynik rozstrzygnięcia. Powódka nie może być „karana” za to, że posiada wysokie kwalifikacje. Okoliczność, że przywrócenie powódki do pracy jest dla pozwanych niedogodne, nie czyni jednoznacznego żądania powódki bezprzedmiotowym. Z tych też względów uznać należy, iż przywrócenie powódki do pracy - wbrew twierdzeniom obu apelacji - było w pełni usprawiedliwione. Likwidacja stanowiska pracy powódki, której obowiązki nadal są wykonywane u pracodawcy, jako jedyna przesłanka, nie stanowi zaś przeszkody w przywróceniu jej do pracy.



Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego żaden z zarzutów apelacji nie zasługiwał na uwzględnienie. Rozumowanie Sądu pierwszej instancji było logiczne i spójne, a dokonana przezeń wykładnia przepisu art. 45 § 2 kp prawidłowa.

Zaskarżone orzeczenie odpowiada zatem prawu.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił obie apelacje, jako bezzasadne.

O obowiązku zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję w stosunku do obu pozwanych orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. a także § 13 ust. 1 pkt 1 oraz § 12 ust. 1 pkt 1 i 2 w zw. z § 6 pkt. 5 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U.2013.490 j.t.), biorąc pod uwagę wartość każdego z roszczeń objętych postępowaniem apelacyjnym.